

УДК 37.035
ББК С550.325.1

М. А. Дремина

БИЗНЕСМЕН КАК НАСТАВНИК СТУДЕНЧЕСТВА: НОВЫЙ СТИЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ ВУЗА С ПОТЕНЦИАЛЬНЫМИ РАБОТОДАТЕЛЯМИ

Ключевые слова: молодежная политика; модернизация образования; управление качеством; студенчество; бизнес; работодатели; стиль взаимодействий.

Резюме: статья посвящена проблеме подготовки управленцев новой генерации для различных областей менеджмента. Представлены результаты исследований, выявляющих мнения руководителей отраслевых организаций Свердловской области по вопросам профессиональной и социально-психологической подготовки выпускников специальности 220501 «Управление качеством». Отмечается тот факт, что принимаемые бизнесменами решения о возможном сотрудничестве с вузом зависят от тех социальных ролей, в которых они находятся, взаимодействуя с разными представителями вуза. Приводится опыт кафедры управления качеством Уральского государственного лесотехнического университета (г. Екатеринбург) по созданию специальных условий студентам-лидерам для их профессионального развития и социализации.

Изменения, происходящие в социально-экономической сфере России, высветили важную для всех отраслей народного хозяйства проблему: острый недостаток компетентных кадров управленческого звена. Решить эту проблему в масштабе всей страны предстоит прежде всего высшему образованию, начавшему чуть более десяти лет назад массовую подготовку руководителей новой генерации для различных областей менеджмента.

Целенаправленная и эффективная молодежная политика, включение молодых людей в процесс реального управления, отбор и подготовка наиболее перспективных среди них – обязательные задачи при модернизации региональной системы образования, которая должна среди прочих целей ориентироваться и на формирование резерва управленческих кадров [1, 2]. В целом мнения экспертов сходятся в том, что сложившаяся к настоящему времени образовательная система высшей школы не обеспечивает уровня подготовки выпускников, который бы соответствовал быстро меняющимся потребностям в специалистах нового поколения различной направленности. От того, как будет учиться, жить и работать сегодняшняя молодежь, зависит развитие того или иного региона, страны в целом [3].

В Уральском государственном лесотехническом университете в 1999 г. состоялся первый набор студентов на вновь открывшуюся специальность «Управление качеством». Семилетний опыт образовательной деятельности по подготовке инженеров-менеджеров в области качества позволяет сегодня оценить качество подготовки специалистов по данному направлению и наметить пути дальнейшего развития специальности.

Сущность профессиональной деятельности инженера-менеджера в области качества заключается в реорганизации и постоянном улучшении деятельности предприятия с целью удовлетворения потребностей целевых

аудиторий в качестве товаров и услуг. В соответствии с ГОС ВПО выпускники по данному направлению, помимо овладения знаниями и навыками в области инженерной деятельности (анализ причин брака и выпуска продукции низкого качества, разработка методов технического контроля и испытания продукции, реализация мероприятий по повышению эффективности производства и т.д.), должны знать методы управления персоналом, уметь организовать работу исполнителей, находить и применять управленческие решения в нестандартных ситуациях. Для выполнения требований ГОС ВПО необходимо в рамках учебного процесса создавать условия для развития и социализации студентов (принятия норм и правил современного сообщества управленцев).

Кафедра управления качеством УГЛТУ с момента своего основания начала работу по установлению партнерских взаимодействий с потенциальными заказчиками – отраслевыми организациями. Первым шагом в данном направлении стало выявление требований работодателей к выпускникам специальности.

Для проведения исследования были использованы методы интервью и фокус-группа.

Полученные мнения 72 респондентов были классифицированы по двум парам характеристик: преобладающие или разнообразные, устойчивые или неустойчивые (табл).

Таблица

Представления руководителей организаций
о роли специалистов в области качества в организации

№	Категория заказчика	Кол-во чел.	Характеристики мнений	Роль специалиста в области качества в организации
1	Руководители отделов качества организаций с СМК	10	Преобладающее устойчивое мнение	Специалист с инженерной подготовкой, прекрасно знающий специфику технологических процессов, осуществляющий контроль за качеством продукции в соответствии с требованиями стандартов и за документооборотом по качеству.
2	Руководители организаций среднего и крупного бизнеса без СМК	32	Разнообразные неустойчивые мнения	Специалист, владеющий знаниями о содержании международных стандартов по ISO серии 9000. Мотивирует и контролирует персонал по выполнению им требований руководства на качество. Владеет терминологией менеджмента качества, следит за новациями в области качества и своевременно информирует руководителя об изменениях в данной области.

3	Руководители организаций малого бизнеса	30	Разнообразные неустойчивые мнения	Специалист, контролирующий персонал по выполнению требований руководства на качество. Тот, кто следит за соблюдением правила «Клиент всегда прав».
---	---	----	-----------------------------------	--

Примечание: Преобладающим считается мнение, если оно однотипно более чем у 80% респондентов. Разнообразные мнения – каждый респондент высказывает свою точку зрения. Устойчивое мнение – существующее и не меняющееся на протяжении не менее двух лет. Неустойчивое мнение – то, которое может меняться в процессе диалога.

Как видно из таблицы, устойчивое и преобладающее мнение о роли специалиста по качеству в организации имеют представители первой категории – руководители подразделений по качеству. Причем респонденты описывают профессиональные характеристики, присущие им самим, так как они являются специалистами с инженерной подготовкой, длительное время работавшими в отделе ОТК (отдел технического контроля) или до сих пор совмещающими функции специалиста по качеству и специалиста ОТК. Их представления, как правило, являются устаревшими, не основаны на базовом принципе менеджмента качества – ориентации на клиента, эти специалисты не обладают способностью применять креативный подход при осуществлении корректирующих действий и действий, направленных на повышение степени удовлетворенности заказчика. В целом требования руководителей подразделений по качеству в организациях с СМК сводятся к заказу на профессиональную подготовку выпускников как помощников по ведению документооборота по вопросам качества. Личностные характеристики выпускника должны быть такие: усердный, исполнительный, неамбициозный.

Разнообразные неустойчивые мнения выявились у двух других категорий – руководителей организаций крупного и среднего, а также малого бизнеса. Среди них нет таких, кто совсем ничего не слышал о менеджменте качества. Однако в большинстве случаев их представление сводится к тому, что специалист по качеству «что-то знает» о положениях международного сертификата по ISO 9001, а также о том, как можно мотивировать и контролировать персонал для достижения результатов, требуемых руководством, по улучшению качества продукции. Приглашать выпускника специальности «Управление качеством» на работу большинство респондентов не спешат, так как считают, что в России невозможно достичь уровня европейского и японского качества. Также они считают, что лучше самих руководителей никто не может знать, что такое «процесс улучшения качества продукции» в их организации. К личностным характеристикам выпускника руководители крупного и среднего бизнеса предъявляют практически те же требования, что и руководители подразделений по качеству (усердный, исполнительный, неамбициозный). Руководители малого бизнеса считают, что выпускник должен быть профессионально мобильным, трудоспособным, креативным, ответственным, умеющим работать в команде.

Результаты исследования позволили сделать следующие выводы.

1. Практически все респонденты не имеют четкого представления о современной роли специалиста в области качества и, соответственно, о спе-

цифике профессиональной подготовки специалистов в области качества. Так как респонденты сами не обладают достаточной компетентностью по вопросам качества, то готовы предложить работу выпускникам не по специальности, отводя им роль лишь вспомогательного персонала в организации. Предприятия, которые представляют данные специалисты, на данный момент не являются пространством для дальнейшей профессиональной капитализации выпускников специальности «Управление качеством». Следовательно, основной задачей кафедры должно стать информирование руководства организаций о специфике профессии инженеров-менеджеров в области качества, а также повышение компетентности по вопросам качества самих потенциальных работодателей.

2. У большинства руководителей организаций крупного и среднего бизнеса требования к выпускникам сводятся к тому, чтобы молодой специалист «встроился» в производственный процесс, четко выполняя обозначенные функции. Молодежи не отводится роль активных участников процессов развития и принятия управленческих решений. Это обстоятельство затрудняет возможность карьерного роста и проявления активной жизненной позиции молодых выпускников в организациях крупного и среднего бизнеса. Задачей выпускающей кафедры и вуза становится осуществление действий по инициированию процессов развития в отраслях, участию в мероприятиях регионального уровня по вопросам стратегического планирования и развития, вовлечение руководителей организаций в партнерские взаимодействия по вопросам повышения эффективности бизнеса и улучшения качества образования.

3. Руководители малого бизнеса, частично и среднего, в отличие от руководителей большинства крупных предприятий, считают, что современные выпускники не соответствуют требованиям работодателей именно по личностным характеристикам. По их мнению, выпускники не обладают достаточной степенью ответственности, креативности, трудоспособности и лидерскими качествами. Бизнесмены могли бы возложить полномочия на молодых специалистов по осуществлению менеджмента качества в организации, однако считают это большим риском, выражая недоверие качеству социально-психологической подготовки выпускников вуза. Для решения этой проблемы в вузе необходимо создать условия для поддержки студентов с целью овладения ими навыками организационно-управленческой деятельности в процессе обучения.

Таким образом, на специальности «Управление качеством» было выделено два приоритетных направления развития специальности и повышения качества образования будущих управленцев:

1. Формирование партнерских взаимодействий с представителями бизнеса с целью информирования отраслевых организаций по вопросам развития науки о качестве, использования технологий качества в производственной деятельности, а также для выявления требований работодателей к качеству подготовки молодых специалистов и их вовлечения в обсуждение проблем высшего образования.

2. Индивидуализация программ профессиональной и социально-психологической подготовки с целью отработки студентами организационно-управленческих навыков в процессе обучения.

Для решения поставленных задач коллективом кафедры совместно со студентами был разработан социально-образовательный проект «Школа креативных руководителей». Основным направлением проекта стало формирование нового стиля жизни молодежи, когда актуальными становятся активная гражданская позиция, лидерство, креативный подход при принятии решений, участие в проектах повышения качества образования и качества жизни.

При выполнении курсовых работ в рамках дисциплин «Связи с общественностью» и «Управление персоналом» студентам было выдано задание на проведение анализа деятельности отраслевых организаций в части управления качеством рекламы и PR, а также повышения компетентности персонала по вопросам качества. На основе анализа студенты разрабатывали рекомендации для организаций по данным направлениям деятельности. В процессе взаимодействия с руководством организаций студенты проводили презентацию специальности, представляли свои разработки, осуществляя тем самым деятельность по просвещению потенциальных работодателей в вопросах качества и повышения эффективности бизнеса. По окончании работы руководителю предлагалось заполнить анкету с отзывом о разработках и предложениях студента.

При обработке результатов анкетирования, в котором приняли участие 110 организаций крупного, среднего и малого бизнеса, были собраны следующие данные: 100 % представителей предприятий отметили, что узнали нечто новое о качестве, 64% пришли к выводу о необходимости дополнительного обучения персонала в области управления качеством, 82% заявили, что воспользуются рекомендациями студентов для повышения эффективности бизнеса.

При обсуждении итогов работы нами было отмечено, что новый стиль взаимодействий с потенциальным работодателем позволил улучшить качество взаимоотношений с организациями. В отличие от ситуации, когда преподаватели выявляли у бизнесменов мнение о развитии качества и проводили идентификацию их требований, они стремились занять психологически закрытую позицию. Вероятно, люди чувствовали себя как студенты на экзамене, что не позволяло нам установить доверительные взаимоотношения по вопросам дальнейшего партнерства. Когда же к бизнесменам пришли студенты с предложениями по повышению эффективности бизнеса, респонденты в большинстве случаев демонстрировали искренний интерес к идеям качества. В первом случае, когда интервью проводили преподаватели, предприятие заказчика как бизнес-единица оставалось закрытым для исследований. Во втором случае, когда роль интервьюера брал на себя студент, представитель предприятия активно включался в обсуждение текущих проблем и возможностей улучшения бизнеса. Роль наставника во взаимоотношениях со студентами позволила бизнесменам психологически открыться и посмотреть на проблемы своего бизнеса со стороны. В первом случае мы получили обратную связь от потенциального работодателя либо в виде требований на поставку специалистов более низкой квалификации, либо в виде отсутствия заказа. Во втором случае, когда студенты вовлекали бизнесменов в обсуждение повышения эффективности бизнеса, со стороны последних возникала заинтересованность и готовность к взаимодействию.

Заключение

Отработка студентами новых поведенческих моделей, присущих профессиональным управленцам (целеполагание, планирование, менеджмент персонала, проведение презентаций и переговоров и т.д.), еще на стадии обучения в вузе создает существенные позитивные эффекты. Следование девизу «Студент – менеджер своего образования», принятому на кафедре управления качеством УГЛТУ, приносит добавленные ценности не только самим студентам, но и всем партнерам, вовлеченным в проект. Представители бизнеса и органов местного самоуправления, вовлекаемые студенчеством во взаимодействие с вузом, проявляют заинтересованность и готовность участвовать в процессах повышения качества образования.

Кроме того, получен дополнительный эффект. Смена ролевой установки бизнесмена, когда он из руководителя организации превращается в наставника по отношению к студенту, позволяет ему занять более открытую позицию и проявлять креативный подход при выявлении собственных проблем в бизнесе. Чрезвычайно важно при планировании взаимодействий вуза с представителями отраслевых организаций учитывать существующие и, при необходимости, моделировать новые ролевые установки всех участников этого процесса.

В целом возложение ответственности за образование на самого студента существенно способствует росту его социальных компетенций как будущего руководителя.

Литература

1. Беликова Л. Ф. Отношение студентов к внеучебной деятельности в вузе. // Социологические исследования. — 2000. — № 6. — С. 51—57.
2. Ушамирская Г. Ф. Учащаяся и студенческая молодежь как резерв региональной управленческой элиты. // Формирование управленческого кадрового потенциала в регионе: Сб. мат. межрегиональной научно-практической конференции. — Белгород: Белгородский филиал Региональной академии государственной службы, 2002. — С. 172—175.
3. Данкова Ж. Ю. Студенчество как интеллектуальный резерв управленческой элиты. // Формирование управленческого кадрового потенциала в регионе: Сб. мат. межрегиональной научно-практической конференции. — Белгород: Белгородский филиал Региональной академии государственной службы, 2002. — С. 102—104.